

# سازمان و مدیریت سازمانی و تاثیر آن بر کیفیت آموزش های دانشگاهی

Dr. R. Sarchami, PhD, Higher Education Administration

سازمان مجموعه‌ای از افراد می باشد که منابع را برای رسیدن به اهداف و ستاده های مطلوب با هم ترکیب می کنند و کالاها یا خدماتی را تولید و ارائه می نمایند.

کار مدیران این است که اعضای سازمان را برای رسیدن به اهداف تلاش های جمعی، یاری رسانند.

# انواع طبقه بندی های مرسوم سازمان:

۱. سازمان رسمی و غیررسمی،

۲. سازمان ارگانیك یا پویا (Dynamic)، و سازمان مکانیکی یا ایستا  
(Static)

نشانه های يك سازمان پويا عبارتند از:

- ۱- دارای عملکرد مطلوب
- ۲- دارای ساختار سازمانی مناسب
- ۳- استراتژی های هوشمندانه و مدیریت فرایندی
- ۴- رهبری قوی و نیروی انسانی ماهر و زبده
- ۵- بهره گیری مناسب از فناوری
- ۶- فرهنگ سازمانی اثربخش و در راستای دستیابی به اهداف
- ۷- وجود آمادگی برای رویارویی با تغییرات ناگهانی
- ۸- وجود آمادگی برای بهره گیری از فرصت ها
- ۹- وجود شرایط مطلوب برای نوآوری، خلاقیت و ابتکار
- ۱۰- بهبود مستمر کیفیت عملکرد

رفتار سازمانی عبارتست از مجموعه ای از رفتارهای بین فردی،  
فنی، اخلاقی، حرفه ای که از یک فرد در سازمان به عنوان یک  
متخصص، یک کارمند، یا عضوی از گروه، و یا نماینده ای از سوی  
سازمان انتظار می رود.

Socialization: مدیران باید به کارکنان به ویژه افراد جدید کمک کنند تا رفتارهای سازمانی رایج بگیرند.

# Organizational Culture

فرهنگ سازمانی عبارتست از سیستمی از اعمال، ارزشها، و عقاید که در یک سازمان به وجود می آید و رفتارهای کارکنان را در زمینه های گوناگون جهت دهی می کند.

فرهنگ سازمانی می تواند تا حدودی تعیین کننده میزان موفقیت سازمان و نیز تا حدود زیاد تعیین کننده کیفیت زندگی شغلی کارکنان باشد.

# Dominant Culture, Subcultures, Countercultures

فرهنگ غالب (Dominant culture): مجموعه ای از اعمال، ارزش ها و عقاید پذیرفته شده در کل سازمان

خرده فرهنگ (Subculture): الگوهای ارزشی و فرهنگی که مخصوص گروه کوچکی در یک سازمان بزرگتر می باشد و با ویژگی های سازمان بزرگتر در تناسب و سازگاری می باشد. مثلاً فرهنگ یک تیم کاری خاص.

ضد فرهنگ (Countercultures): الگوهای ارزشی و فلسفی که با فرهنگ سازمان کلان در تضاد است و آن را نفی می کند.



مدیریت مؤثر دانشگاهی باید ضمن حفظ جایگاه هر رده

حرفه ای، باعث ترویج همکاری شده و از بروز

تعارض در سازمان دانشگاه جلوگیری نماید.

# Building and Reinforcing a meaningful Cultural Mixture

Considering different cultures in universities, managers should try to **clarify the roles and importance** of each group for the others to prevent wrong comparisons and resulting conflicts.

For instance, **faculty** with highest salaries should not be compared with **staff** with lower salaries even if they have exact same level of education and degrees but different jobs.

Cultural awareness necessitates managers to orientate all academic as well as non-academic staff both at the beginning of hiring and periodically to make sure if everybody knows their job and everybody knows others jobs in the organization, others responsibilities, and their importance for the organization.

# یادگیری سازمانی Organizational learning

عبارت است از:

- گردآوری و حفظ اطلاعات تولید شده در طول زمان در حافظه سازمان برای پیش بینی تغییر و آمادگی برای تطابق و استفاده در موقعیت های مشابه آتی
- اطلاعات باید در اختیار گروه های مختلف سازمان قرار گیرد تا همه بتوانند از آن استفاده کنند

سازمان یادگیرنده جائی است که در آن یادگیری

سازمانی اتفاق می افتد.

به نظر داجسون (۱۹۹۳) سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژی‌ها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می‌کند.

به زعم گاروین "سازمان یادگیرنده" سازمانی است که دارای توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خودش را طوری تعدیل می‌کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد (Garvin, 1993:80).

مایکل جی. مارکوارت (۱۹۹۵) در کتاب «ساختن سازمان یادگیرنده»، می‌گوید:

«یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند.

A rapid and continuous changing world, necessitates organizations to be flexible and have high level of adaptation.

Thus, managers should know that continuous improvement of their organizations needs their commitment to continuous learning.

Without continuous learning, organizations insist on their old methods and they become Mechanical (Static) rather than Organic (Dynamic).

Organizational Learning detects and reforms defects and errors (Argyris, 1978). It is the process of Activity Improvement (Fayol, 1985)



# Communication/Information Sharing in Dynamic Organizations

- Information about Budgets and Profits must be available to everyone
- Open Communications
  - Getting people talking face to face
  - Across departmental lines
  - Share ideas and make synergy